

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Merak Jaya Beton merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang beton siap pakai (Ready Mix Concrete) yang berada di JL Jatirejo No. 178, Gebangsari, 1Mojokerto, Lahir sebagai cikal bakal perusahaan pada tahun 1989, UD. Merak jaya Pertama kali berdiri di pasuruan jawa timur dan bergerak dalam bidang usaha pemecah batu (Stone crusher).

Pada tahun 2011 PT. Merak Jaya Beton mendirikan *batching plant* di bali. Dan pada tahun 2012 menambah *batching plant* di Karawang - Jakarta seiring berjalannya waktu, PT. Merak Jaya Beton telah mendirikan batching plant dengan metode Wet Mix dan Dry Mix diseluruh jawa dan bali. Di dukung oleh store crusher di beberapa wilayah serta quarry pasir, kami siap memenuhi kebutuhan pasar akan teknologi beton di seluruh wilayah indonesia.

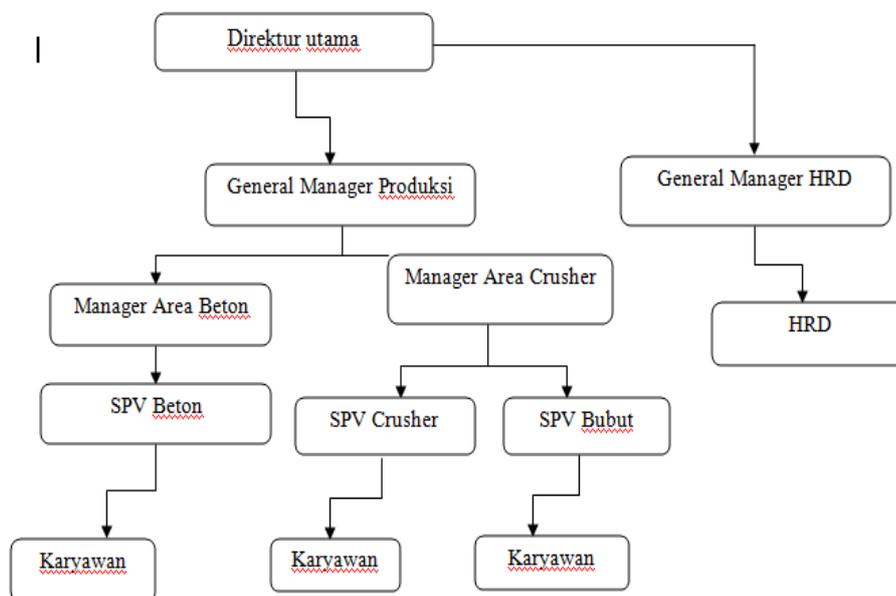
Visi dan Misi perusahaan PT. Merak Jaya Beton Tertekad menghasilkan produk beton dan split yang memberikan kepuasan pelanggan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Visi ini untuk menjadikan perusahaan yang bisa dipercaya di ready mix dan precast serta menjamin kepuasan pelanggan adalah “ Menjadi yang utama dalam kualitas dan pelayanan dalam industri beton dan split. Untuk mewujudkan visi tersebut, beberapa misi yang menjadi sasaran

adalah :

- a. Memberikan produk dan pelayanan yang berkualitas prima untuk menjaga kepercayaan yang berkualitas prima untuk menjaga kepercayaan pelanggan.
- b. Mengembangkan layanan untuk memenuhi kebutuhan pasar beton dan split.
- c. Menjaga konsistensi mutu beton dan split yang diproduksi memenuhi standart mutu beton yang berlaku.
- d. Menciptakan brand image Merak Jaya Beton di indonesia dengan melakukan peningkatan secara berkesinambungan di segala bidang.
- e. Memelihara dan meningkatkan sistem informasi dan sistem manajemen mutu.
- f. Menjamin dan memelihara pemenuhan standart keselamatan dan kesehatan kerja (k3) baik dari SDM, alat alat produksi serta pendukungnya.

1.1.1 Struktur organisasi

Struktur organisasi PT. Merak Jaya Beton Mojokerto terbentuk organisasi garis dimana wewenang yang berasal dari atasan langsung turun kepada bawahan. Adapun gambar struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Sumber PT.Merak Jaya Beton Mojokerto 2022.

1.2 Hasil Analisis Data

1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden seluruh karyawan bagian produksi di PT. Merak Jaya Mojokerto yang berjumlah 30 karyawan. Responden tersebut diberikan daftar pertanyaan atau angket yang terkait dengan Disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil Tabulasi dapat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin responden. Dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	Laki - Laki	30	100%
2	Perempuan	0	0%
JUMLAH		30	100%

Sumber : Data Kuesioner yang diolah peneliti,2022

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa berdasarkan pada jenis kelamin responden, maka dari 30 karyawan PT. Merak Jaya Beton yang diambil sebagai responden dapat diketahui bahwa responden laki – laki sebesar 100% dari jumlah karyawan 30 karyawan dan responden perempuan sebesar 0% dari jumlah karyawan 0. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto semua berjenis kelamin laki – laki. Karena pada saat perekrutan karyawan yang diterima berjenis kelamin laki – laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 karyawan bagian produksi yang bekerja di PT.Merak Jaya Beton Mojokerto diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja seperti pada tabel berikut

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	5	16,6 %
1 – 3 Tahun	15	50%
4 – 6 Tahun	10	33,4%
Total	30	100%

Data kuisisioner yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar

karyawan yang bekerja di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto memiliki masa kerja < 1 tahun sebesar 16,6% dengan jumlah karyawan 5 orang, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebesar 50% dengan jumlah karyawan 15 orang, dan karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebesar 33,4% dengan jumlah karyawan 10 orang. Dengan demikian, menggambarkan bahwa karyawan di PT.Merak Jaya Beton Mojokerto rata – rata memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 karyawan PT.Merak Jaya Beton Mojokerto diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kategori (Umur)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	6 Orang	20%
25 – 35 Tahun	10 Orang	33,4%
36 – 45 Tahun	14 Orang	46,6%
Total	30 Orang	100%

Sumber : Data kuisisioner yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dari 30 responden yaitu karyawan bagian produksi PT. Merak Jaya Beton Mojokerto. Dari hasil data berdasarkan umur dilihat paling banyak karyawan pada umur 36 – 45 tahun sebanyak 14 karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 karyawan PT.Merak Jaya Beton Mojokerto diperoleh karakteristik responden

berdasarkan pendidikan terakhir seperti tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	3	10%
2.	SMA/Sederajat	13	43,4%
3.	Sarjana/Diploma	14	46,6%
Total		30	100%

Sumber : Data Kuisisioner yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden terakhir tingkat Sarjana/Diploma. Terdapat 3 orang yang berpendidikan SMP atau 10%, tingkat SMA Sebesar 13 orang atau 43,4%, dan tingkat Sarjana/Diploma sebesar 14 responden atau 46,6%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan Sarjana/Diploma lebih banyak yang berjumlah 14 orang atau 46,6%.

1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, kuisisioner ini digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 karyawan sebagai responden.

Sebelum dilakukan pengujian pengaruh antar variabel, terlebih dahulu mendeskripsikan masing masing variabel dengan harapan mendapat gambaran lebih jelas dari masing masing variabel tersebut. Untuk mengetahui hasil jawaban mengenai variabel Disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala likert

dengan skor 1 yang terendah sampai dengan skor 5 yang tertinggi. Dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil dari jawaban responden, yang akan dituangkan dalam penjelasan di bawah ini :

a. Deskripsi Hasil penelitian Variabel disiplin kerja

Berikut hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan variabel efektifitas periklanan :

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
1.Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	2	1	15	12	4,23	Tinggi
2.Saya mampu menaati peraturan yang ditetapkan	0	0	2	17	11	4,30	Tinggi
3. Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	5	13	12	4,23	Tinggi
Rata-rata Disiplin Kerja						4,25	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa variable Disiplin kerja memiliki total rata-rata 4,25 yang termasuk kategori tinggi, artinya bahwa disiplin kerja karyawan PT Merak Jaya Beton Mojokerto tergolong tinggi atau baik. Dalam hal ini dapat dijelaskan dari jawaban responden bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu menaati perturan yang ditetapkan, sehingga karyawan juga mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, termasuk dalam kriteria tinggi.

b. Deskripsi Hasil penelitian Variabel Stres Kerja (X2)

Hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing item pada variabel Stres Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini

Tabel 4.6
Hasil jawaban responden jawaban variabel Stres Kerja (X2)

Item	Jawaban Responden					Mean	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
1. Pekerjaan yang diberikan terlalu berat	0	0	8	14	8	4,00	
2. Saya kurang bekerja sama dengan baik	0	0	7	14	9	4,07	
3. Saya menunda pekerjaan	0	0	6	16	8	4,07	
4. Saya tertekan akan pekerjaan yang diberikan	0	0	3	19	8	4,17	
Rata-rata Stres Kerja						4,07	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas variabel stres kerja secara keseluruhan memperoleh rata – rata 4,07 dikategorikan tinggi artinya bahwa tingkat stres kerja karyawan PT.Merak Jaya Beton Mojokerto adalah tinggi, yang berarti karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat, karyawan kurang bekerja sama dengan baik, sehingga karyawan menunda pekerjaan, dan merasa tertekan akan pekerjaan yang diberikan.

c. Deskripsi Hasil penelitian Variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing item pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Hasil penelitian Variabel kinerja karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden					Mean	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
1. Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	0	0	9	15	6	3,90	tinggi
2.Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	0	0	2	20	8	4,20	tinggi
3.Saya mampu melaksanakan tugas sesuai perintah dari atasan	0	2	1	16	11	4,20	tinggi
4. Saya memiliki tanggung jawab atas hasil kerjanya	0	0	0	17	13	4,43	tinggi
Rata-rata Keputusan Pembelian						4,18	tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

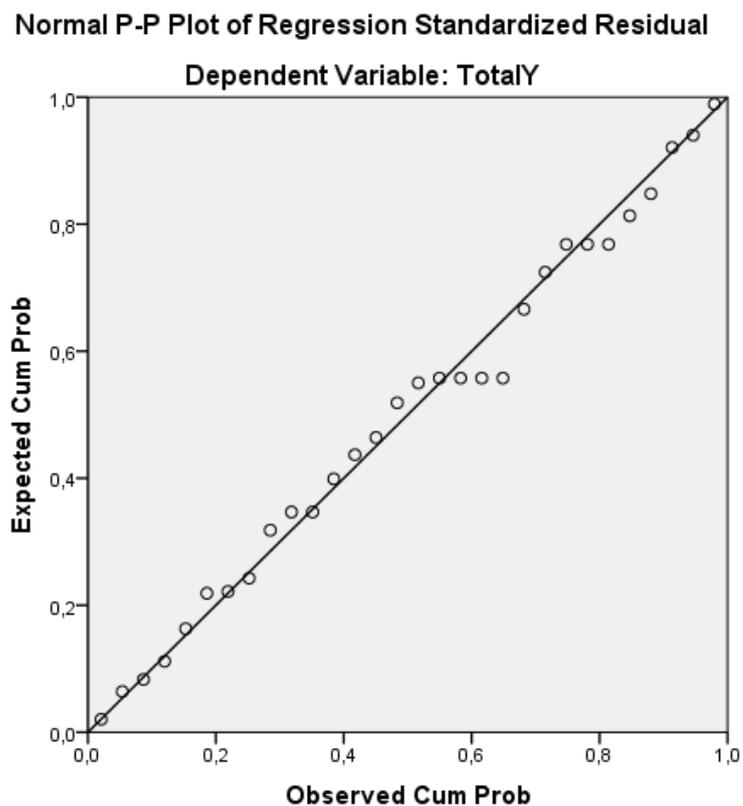
Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kinerja karyawan dinyatakan memiliki nilai rata-rata 4,18 yang hal ini berarti bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan, dalam hal ini karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, karyawan juga mampu melaksanakan tugas sesuai perintah dari atasan, sehingga karyawan memiliki tanggung jawab atas hasil kerjanya.

1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan awal yang digunakan sebelum analisis linier berganda (Ghozali,2013), dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2022

Dari gambar diatas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

Tabel 4.8

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov T

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,7333333
	Std. Deviation	1,37235776
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,118

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dapat dilihat dari tabel 4.8 berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,118 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2012). Uji multikolinieritas pada penelitian ini

menggunakan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) serta toleransinya. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleran tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolonieritas, kemudian apabila VIF berskala dibawah 10 dan nilai toleran mendekati 1, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut terdapat problem multikolonieritas (Ghozali, 2012). Hasil uji Multikolinieritas dengan VIF adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,662	1,511
	TotalX2	,662	1,511

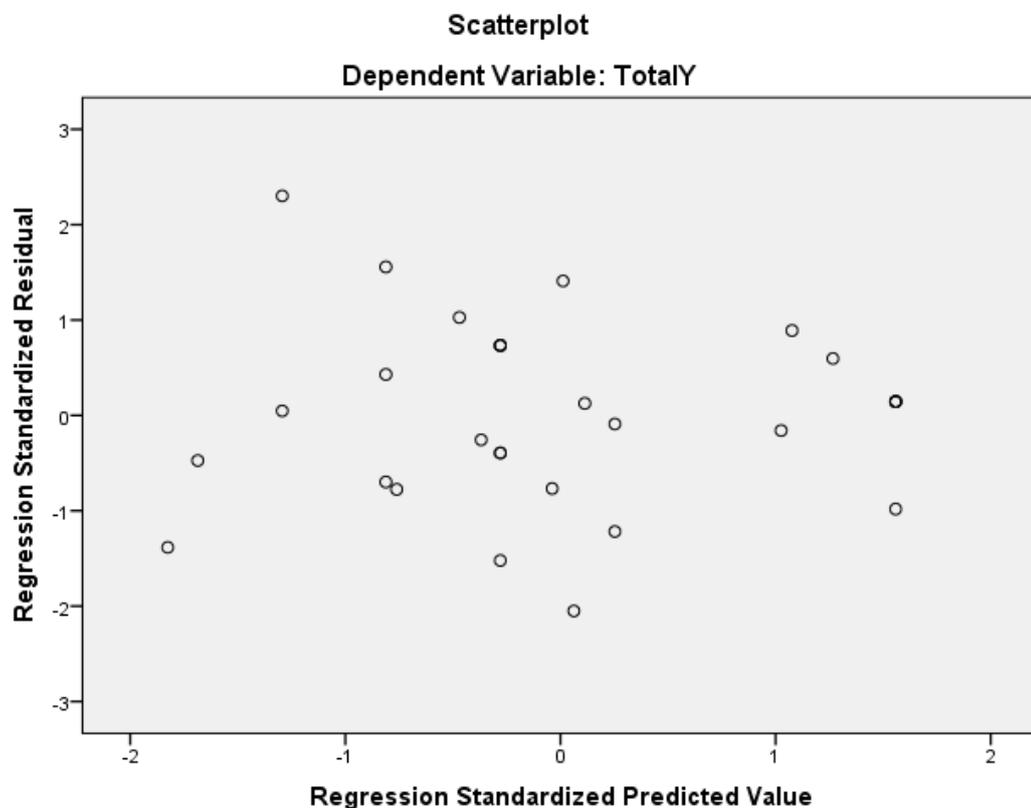
a. Dependent Variable: TotalY

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai tolerance >10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik scatterplot. Berikut gambar scatterplot :



Gambar 4.4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2022

Dari gambar 4.4.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

1.4.4 Uji autokorelasi

Istilah Uji Autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin – Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut (Ghozali, 2018) :

Tabel 4.10
Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak terdapat autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak terdapat autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak terdapat korelasi Negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak terdapat korelasi Negatif	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak terdapat autokorelasi positif atau Negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber : (Ghozali, 2018)

Dari data di atas dapat disimpulkan, bila nilai D-W berada diantara du dan $4-du$ maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

D	dl	Du	4-dl	4-du
1,287	1,284	1,567	2,716	2,433

Berdasarkan tabel 4.11 diatas nilai Durbin Watson (1,287) berada diantara Du (1,284) dan 4-Du (2,433) Nilai Du dapat dicari di distribusi nilai Watson berdasarkan variabel (2) dan N (30) dengan signifikan 5% Tabel diatas menunjukkan nilai $du < d < 4-du$ ($1,567 < 1,287 < 2,433$). Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi

1.5 Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.12
Hasil Analisis linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,263	1,273		4,918	,000
X1	,400	.112	,448	3,581	,001
X2	-,331	,082	-,505	-4,037	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 6,263 + 0.400 X_1 + -0,331 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja (X₂) Mempunyai nilai koefisien sebesar 0,400, dengan arah positif (searah) hal ini menandakan bahwa koefisien variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawannya begitu pun sebaliknya
- b. Stres kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien sebesar - ,0331 dengan arah negatif hal ini menandakan bahwa koefisien variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja (Y), artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerjanya.

1.5.1 Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen jika nilai t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (tidak signifikan) sedangkan jika nilai t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (signifikan) (Ghozali, 2012). Hasil analisis uji hipotesis t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.13
Uji t coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,263	1,273		4,918	,000
Total_X1	,400	,112	,448	3,581	,001
Total_X2	-,331	,082	-,505	-4,037	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data primer diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel diatas nilai sig. untuk variabel Disiplin (X1) sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.
2. Stres kerja (X2) sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya bahwa variabel independen motivasi mempunyai pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

1.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil analisis koefisien determinan (R^2) dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien determinan yang dapat dilihat pada tabel 4.14 yaitu :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinan R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,720	,699	,887	1,287

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai R² adalah 0,720 yang dapat disimpulkan bahwa 72,% variabel indenpen disiplin kerja dan stres kerja. Sementara sisanya yakni 28% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja,motivasi dan kemampuan kerja.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil deskripsi variabel menggambarkan bahwa disiplin kerja menunjukkan bahwa dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Merak Jaya Beton. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden variabel disiplin kerja dapat disimpulkan mempunyai kriteria baik. Terdapat pada pernyataan

perusahaan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, banyak responden yang setuju, terdapat pernyataan perusahaan mampu menaati peraturan yang ditetapkan banyak responden yang setuju, dan terdapat pernyataan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Novita Wahyu Setiawati (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didukung dengan hasil penelitian Riris Agustriani (2022) bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial, dan penelitian yang dilakukan oleh di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto yang membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian sebelumnya.

1.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji regresi yakni antara stres kerja dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dengan adanya stres kerja yang tinggi terhadap karyawan maka kinerjanya akan menurun, berdasarkan hasil tanggapan responden terdapat pada pernyataan karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat banyak responden yang setuju, dan terdapat pernyataan karyawan kurang bekerja sama dengan baik banyak yang setuju, karyawan menunda pekerjaan banyak responden yang memilih setuju dan karyawan tertekan dengan

pekerjaannya memiliki pernyataan paling banyak, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan belum nyaman terhadap situasi pekerjaannya. Karyawan menunda pekerjaan yang terlalu berat, kurang bekerja sama dan terlalu tertekan terhadap pekerjaan yang berat sehingga dampaknya karyawan menunda pekerjaannya, tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai perintah perusahaan, dan karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan sesuai target yang telah diberikan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Burhanuddin, (2018) Menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto, yang membuktikan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian sebelumnya.